

Faut-il au moins 5 salariés par catégorie pour publier les données de transparence salariale ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose que les données de transparence salariale ne permettent pas l'**identification individuelle** des salariés. En pratique, un seuil minimum de **5 salariés par catégorie** est recommandé pour la communication des écarts de rémunération, conformément aux principes du **RGPD** et aux lignes directrices européennes, en vue de produire les indicateurs obligatoires.

Si une catégorie compte moins de 5 personnes, l'employeur doit soit **regrouper** cette catégorie avec une autre de valeur comparable, soit ne pas communiquer les données pour cette catégorie. Ce seuil constitue une garantie essentielle contre le risque de **réidentification** et s'applique aux données agrégées communiquées dans le cadre du rapport sur les écarts salariaux. Les entreprises de petite taille doivent anticiper la définition de regroupements pertinents en concertation avec la **délégation du personnel**.

Définition

Le seuil de **5 salariés par catégorie** constitue une règle de protection des données appliquée au reporting de **transparence salariale**.

Il découle de l'exigence posée par la directive (UE) 2023/970 selon laquelle les informations communiquées ne doivent pas permettre d'identifier directement ou indirectement un salarié. Ce seuil s'inscrit dans le cadre plus large du **règlement général sur la protection des données** (RGPD), qui impose l'anonymisation effective des données à caractère personnel.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Conditions d'exercice

L'application du seuil de 5 salariés dépend du type de données communiquées et de la taille de la catégorie concernée.

Critère	Détail
Données agrégées (5+ salariés)	Communication autorisée des écarts moyens et médians par catégorie
Catégorie de moins de 5 salariés	Regroupement obligatoire avec une catégorie de valeur comparable ou non-communication
Données individuelles	Jamais communiquées, quel que soit l'effectif de la catégorie
Seuil RGPD	L'anonymisation doit empêcher toute réidentification, même par croisement de données
Directive 2023/970	Les États membres veillent à ce que les informations ne permettent pas l'identification individuelle
Pratique allemande	Seuil fixé à 6 salariés par catégorie (Entgelttransparenzgesetz)
Pratique autrichienne	Seuil fixé à 3 salariés par catégorie

Modalités pratiques

Le regroupement des catégories et la gestion du seuil impliquent plusieurs étapes concrètes pour l'employeur.

Étape	Détail
Cartographie des catégories	Identifier toutes les catégories de travailleurs et leur effectif par sexe
Détection des catégories sous le seuil	Repérer les catégories comptant moins de 5 salariés d'un même sexe
Définition des regroupements	Fusionner les catégories de valeur comparable en conservant la pertinence de l'analyse
Concertation	Valider les regroupements avec la délégation du personnel avant la publication
Documentation	Formaliser les critères de regroupement et les conserver pour les audits futurs
Révision annuelle	Adapter les regroupements en fonction de l'évolution des effectifs

Pratiques et recommandations

Définir les catégories de travailleurs et les regroupements dès la phase de préparation du premier rapport, en s'appuyant sur une analyse de poste rigoureuse, en concertation avec la délégation du personnel, pour éviter les ajustements de dernière minute.

Privilégier des critères de regroupement objectifs et documentés, fondés sur la nature des fonctions, le niveau de responsabilité ou la classification conventionnelle.

Vérifier systématiquement qu'aucune donnée publiée ne permet de déduire la rémunération d'un salarié identifiable, même par recoupement avec d'autres informations disponibles dans l'entreprise.

Anticiper l'impact sur les petites structures où de nombreuses catégories risquent de compter moins de 5 personnes, en prévoyant des regroupements suffisamment larges tout en conservant la pertinence analytique.

Consulter le délégué à la protection des données de l'entreprise pour valider la conformité RGPD des données communiquées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, exigence de non-identification individuelle (art. 9 §5)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles, principes de minimisation et d'anonymisation
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail
Future loi de transposition	Attendue avant le 7 juin 2026, précisera le seuil applicable au Luxembourg

Le seuil de 5 salariés n'est pas toujours explicitement codifié dans les législations nationales, mais il découle directement des exigences de la directive 2023/970 et du RGPD. La future loi de transposition luxembourgeoise pourra fixer un seuil spécifique. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.